

Данный принцип воспроизводства потерпел поражение с приходом к власти М. Горбачева, который, несмотря на свое провинциальное происхождение, все-таки являлся носителем ценностей поколений «шестидесятников» и перемен, которые привели к третьему событию, изменившему векторы развития общества коренным образом – к распаду Советского Союза, или отказу от социализма в том виде, который был законсервирован Брежневым и его последователями, к идее демократического общества и государства [6].

Таким образом, в настоящей статье были рассмотрены основные поколения, которые можно выделить в срезе современной России, относительно критериев «социальное пространство» и социальное время».

Список литературы:

1. Левада Ю. Поколения XX века: возможности исследования // Анализ результатов опроса. UR: <http://ecsocman.hse.ru/data/507/991/1219/02levada-7-14.pdf>
2. Коровицына Н.В. Восточноевропейский путь развития. 2012. С. 8 UR: <http://do.gendocs.ru/docs/index-291884.html>
3. Алексеева А.Н. Размышление о научной школе (Школа Ядова) // Блог А.Н. Алексеева. 2014. UR: <http://www.cogita.ru/a.n.-alekseev/kontekst/razmyshleniya-o-nauchnoi-shkole-shkola-yadova>
4. Коровицына Н.В. Уроки вестернизации восточной Европы «ПОСТ-1989». Социогуманитарная критика // Социс. 2009. № 5. С. 30-39
5. Коровицына Н.В. Духовная культура современного российского общества. Состояние и тенденции формирования. 2005. UR: <http://ecsocman.hse.ru/data/056/938/1219/023-Korovitsyna.pdf>
6. Коровицына Н.В. Центральноевропейские славяне на пути к постмодерну. 2004. UR: <http://ecsocman.hse.ru/data/485/686/1231/022.KOROVITSYNA.pdf>

УДК 316.334.22

ТРУД ДЛЯ ГОССЛУЖАЩИХ: ОЖИДАНИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ

Лазукова Евгения Андреевна

старший преподаватель

Пермский национальный исследовательский политехнический университет, Пермь

E-mail: e.las@mail.ru

WORK FOR CIVIL SERVANTS: EXPECTATIONS AND REALITY

Evgenia Lazukova

senior lecturer, Perm National Research Polytechnic University, Perm

АННОТАЦИЯ – На основе эмпирического исследования, проведенного в виде анкетного опроса в г. Перми, определены основные ценности государственных и муниципальных служащих в сфере труда. Выявлена недостаточная реализация карьерных и экономических ценностей чиновников, необходимых для оптимизации деятельности органов власти.

ABSTRACT – On the basis of questionnaire survey in the city of Perm defined the core values of state and municipal employees in the workplace. Identified the lack of implementation of career and economic values of the officials who are required to optimize the activities of the authorities.

Ключевые слова: государственная служба; трудовые ценности; трудовая карьера; чиновники.

Keywords: public service; labour values; working career; officials.

Мы полагали, что среди ценностей чиновников в сфере труда карьера занимает второе место (сразу за экономическими потребностями), при этом возможности ее построения на практике не устраивают работников органов власти. Исследование в г. Перми (проведенное в

2012-2013 гг., когда было опрошено 300 муниципальных и 300 государственных гражданских служащих) подтвердило гипотезу лишь отчасти.

Многие из ценностей чиновников схожи с теми, что выявлены среди студенчества [1], однако их «популярность» различна (см. таблицу 1).

Таблица 1.

Трудовые ценности чиновников и студентов (в %)

| Ценности | Государственные (муниципальные) служащие | Студенты |
|---|--|----------|
| Хороший, дружный коллектив | 80 | 51 |
| Возможность получать высокие доходы | 64 | 77 |
| Возможность профессиональной карьеры | 43 | 47 |
| Соответствие работы способностям, умениям | 30 | 46 |
| Творческий, интересный характер работы | 27 | 56 |
| Высокий престиж профессии | 18 | 18 |
| Самостоятельность, независимость | 16 | 36 |

Студенты, не имея постоянного опыта работы, больше чиновников ценят высокие доходы; госслужащие в свою очередь, понимают, что удовлетворенность от работы зависит не только от ее оплаты, но и от сложившегося коллектива. Творчество и самостоятельность в труде для чиновников менее значимы, чем для студентов, и это вполне объяснимо: труд на гос- и муниципальной службе оставляет мало простора для инициативы, а иерархия в организации почти исключает независимость в труде. Соответствие работы способностям чаще отмечают студенты, чем чиновники, которые в силу жизненного опыта больше готовы принаравливать к условиям работы. Примерно одинаковую значимость для данных групп респондентов имеют возможности карьеры (около 45%), а также престижность труда (18%). Очевидно, трудовая карьера входит в «ядро» трудовых ценностей гос- и муниципальных служащих, однако первые места в данном списке занимают социально-психологические ценности. Ключевые трудовые ценности чиновничества (дружеские отношения с коллегами, высокий заработок, возможности карьерного роста) и студенчества совпадают, но различны ранги данных ценностей.

Важно выяснить, как реализуются в действительности существенные для чиновников аспекты труда. Восприятие коллектива зависит от взаимоотношений с сотрудниками учреждения как по горизонтали, так и по вертикали, а также от сложившейся психологической атмосферы. Психологическая атмосфера в коллективе на государственной и муниципальной службе ощущается как довольно благоприятная: $\frac{3}{4}$ респондентов оценивают ее в 7-9 баллов при интервале от 1-го до максимальных 9-ти (75%). Радует также, что самые высокие оценки атмосферы (как ситуации взаимопонимания, взаимного уважения) принадлежат четверти опрошенных (25%). Доминирующее большинство чиновников устраивают отношения с коллегами (около 98%) и с руководителем (около 95%). Есть основания считать, что потребность в хорошем коллективе на гос- и муниципальной службе г. Перми удовлетворяется.

Насколько реализуема ценность «высокого заработка», проанализируем через удовлетворенность размером заработной платы со всеми доплатами, удовлетворенность системой поощрения в организации и самооценкой госслужащих материального положения. Итак, размером заработка довольны менее 1/5 части респондентов (18%); в 2 раза большее число устраивает сложившаяся в учреждении система поощрения (около 39%). Собственное материальное положение чиновники считают низким. Средними или немногим более средних свои доходы считает лишь 1/5 доля чиновников (почти 19%), остальные оценивают свои доходы ниже среднего, а 6% по сути относит себя к нищим (присваивая своему материальному положению лишь 1 балл из 7-ми возможных). Значит, ценность высокого материального статуса на государственной и муниципальной службе не реализуется.

Отдельно посмотрим вертикальную и горизонтальную трудовую карьеру. Осуществление ценности вертикальной карьеры изучалось через удовлетворенность нынешней долж-

ностью и оценку возможностей продвижения по службе; реализацию ценности горизонтального роста – через фактическое повышение квалификации и оценку шансов на ее повышение. Итак, удовлетворены возможностями карьерного роста в своей организации более половины пермских чиновников (56%); четверть опрошенных хотела добиться в результате карьерного продвижения той должности, которую занимает сейчас (24%). С горизонтальной карьерой дела обстоят лучше. Повышали свою квалификацию не более 2 лет назад 6 государственных и муниципальных служащих из 10-ти (61%); а возможностями повышения квалификации довольны три четверти респондентов (76%). Следовательно, на практике ценность карьеры воплощается в жизнь не полностью: если относительно горизонтальной карьеры можно сказать о материализации мечтаний большинства пермского чиновничества, то относительно вертикальной карьеры так сказать нельзя.

Таким образом, среди ключевых трудовых ценностей государственных и муниципальных служащих г. Перми в реальном виде существуют лишь социально-психологические отношения. Для решения проблем текучести кадров и повышения эффективности трудовой деятельности бюрократии необходима реализация ее материальных и карьерных ценностей на более высоком уровне.

Список литературы:

1. Вишневский Ю.Р., Банникова Л.Н., Дидковская Я.Б. Исследование проблем профессионального самоопределения студенчества Свердловской области [Электронный ресурс] // Университетское управление: практика и анализ. 2000. № 2(13). С. 74-80. URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/17499265/> (дата обращения: 11.12.2014).

УДК 659:796

К ВОПРОСУ О КОЛЛАБОРАЦИИ РЕКЛАМЫ И PR В СФЕРЕ МАССОВОГО СПОРТА

Лебедева Анастасия Михайловна
студент

Уральский федеральный университет, Екатеринбург
E-mail: senal@sky.ru

Нархов Дмитрий Юрьевич
старший преподаватель

Уральский федеральный университет, Екатеринбург
E-mail: d_narkhov@mail.ru

TO THE QUESTION OF COLLABORATION OF ADVERTISING AND PR IN THE SPHERE OF MASS SPORT

Lebedeva Anastasia M.,
student, Ural Federal University, Ekaterinburg

Narkhov Dmitry Yu.
senior teacher, Ural Federal University, Ekaterinburg

АННОТАЦИЯ – Реклама в спортивной сфере имеет коммерческий, социальный и политический характер. Коллаборация (совместная деятельность) коммуникативных технологий в сфере спорта способствуют усилению синергетического эффекта для решения проблем общества, продвижение здорового образа жизни и позиционирование страны на «международной политической и спортивной арене».

ABSTRACT – Advertising in the sports sphere has commercial, social and political aspects. Collaboration (joint activity) of communication technologies in the sphere of sport contribute to